

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

Arş. Gör. Ebru ARSLANER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi
E-posta: earslaner@ogu.edu.tr

Öğr. Gör. Günay EROL
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Ürgüp Sebhat ve Erol Toksöz MYO
E-posta: gunayerol@nevsehir.edu.tr

Doç. Dr. Yasin BOYLU
Gazi Üniversitesi
Turizm Fakültesi
E-posta: yasin@gazi.edu.tr

Özet

Araştırmanın amacı; nepotizm ve örgütsel adalet algısı ilişkisini konaklama işletmeleri çalışanları açısından değerlendirmektir. Araştırma evrenini; Eskişehir il merkezinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanları; örneklemini ise bu işletmelerde istihdam edilen 190 çalışan oluşturmaktadır. Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formu; demografik ve çalışılan işletmeye ait bilgilerin, nepotizm ve örgütsel adalet algısı ölçeklerinin yer aldığı üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmada, katılımcıların demografik özellikleri ve çalıştıkları işletmelerin özelliklerini belirlemeye yönelik tanımlayıcı istatistikler ve nepotizm ile örgütsel adalet algısı ilişkisini belirleyebilmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Bununla birlikte aile işletmesi olarak faaliyet gösteren ve göstermeyen konaklama işletmelerindeki nepotizm ile örgütsel adalet ilişkisi de korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları; nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında bir ilişki bulunmazken; aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde bu iki kavram arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel Adalet, Konaklama İşletmeleri

A Research on Nepotism and Organizational Justice Perception in Hospitality Businesses

Abstract

Aim of the study is evaluating nepotism and organizational justice relationship in terms of hospitality businesses employees. Research universe contains employees of hospitality businesses which operate in Eskişehir city center and research sample contains 190 employees who are employed at these businesses. Evaluation form consists of 3 divisions which are demographic information and information belongs to businesses, nepotism and organizational justice perception scales. During research,

descriptive statistics are used in order to determine the participant's demographic features and correlation analysis are used to determine the relationship between nepotism and organizational justice perception. Also, correlation analyses are conducted in order to determine relationship between nepotism and organizational justice perception in businesses which operate either as a family business or not. Results indicate that there is a negative and meaningful relationship between nepotism and organizational justice perception. Also while there is no relationship between nepotism and organizational justice perception for family businesses, there is a negative and meaningful relationship between nepotism and organizational justice perception for non-family businesses.

Keywords: Nepotism, Organizational Justice, Accommodation Businesses

1. Giriş

İşletmelerde oldukça yaygın bir davranış biçimi haline gelen nepotizm (Araslı vd., 2006: 296; Keleş vd., 2011: 9) bir bireyin becerisi, yetenekleri, eğitim düzeyi ve başarısı dikkate alınmaksızın; bürokrat, politikacı, kamu görevlileri veya üst düzey yöneticiler ile olan akrabalık ilişkilerine dayanarak bir işte veya işletmede istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özsemerci, 2003: 20). Başka bir tanımla ise nepotizm, çalışanların istihdamında aile etkisinin kullanımı olarak ifade edilmektedir (Abdalla vd., 1994: 60).

Nepotizm uygulamaları, işe alım sürecinde kan bağı ve arkadaşlık ilişkileri dikkate alınarak seçimler yapılmasına sebebiyet verdiği için; insan kaynakları yönetimi çerçevesinde değerlendirildiğinde, hem işletme hem de çalışanlar için olumsuz bir etki yaratmaktadır. Sadece akrabalık veya kan bağı ilişkisiyle seçilen çalışanlar iş konusunda yeterli bilgiye sahip olmamakta, yetenekli çalışanlar kadar iyi performans sergileyememektedirler (Araslı ve Tümer, 2008: 1239). Bu koşullar diğer çalışanlara; işletmeye yaptıkları katkı ve karşılığında aldıkları pay arasında bir eşitsizlik olduğunu ve adil olmayan bir işletmede çalıştıklarını düşündürmektedir (Büte, 2011: 577).

Nepotizmin etkisi hizmet işletmelerinde sık sık hissedilmekte bu durum konaklama işletmeleri için de farklılık göstermemektedir (Araslı vd., 2006: 296). Emek yoğun özelliklerinden dolayı konaklama işletmelerinde insan unsuru oldukça önemlidir. İnsan unsurunun önemi insan kaynakları uygulamalarının da öneminin artmasını sağlamaktadır. Ancak nepotizmin işletmenin bütününden ziyade sadece yakın arkadaşlara ve aile üyelerine fayda sağlayan bir uygulama olduğu düşünüldüğünde; işletmelerdeki insan kaynakları faaliyetlerinin düzenli şekilde gerçekleştirilmesini engellediği ve çalışanlar arasında adalet algısını azalttığı ifade edilebilir (Araslı vd., 2006: 305).

İşletmelerdeki nepotizm uygulamalarının çalışanlar arasında adaletsiz bir yönetim anlayışına neden olabileceği düşüncesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

işletmelerinde nepotizm uygulamalarının çalışanlar üzerinde yarattığı etki, bununla birlikte aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmeleri çalışanlarının da bu uygulamalara bakış açısının nasıl olduğu önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Buradan hareketle; bahsedilen konulara ilişkin bir araştırma yapmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmada konaklama işletmelerindeki nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada ilk olarak, nepotizm ve örgütsel adalet kavramlarına ilişkin alanyazın bilgisi sunulmuş; bu kapsamda elde edilen bilgiler ve araştırma amacı doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur. İzleyen bölümde ise Eskişehir'deki konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde gerçekleştirilen uygulamanın bulgularına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Nepotizm

Kayırmacılık, geçmişten günümüze kadar süregelen bir yolsuzluk biçimidir. Tarih boyunca dünyanın değişik bölgelerinde kayırmacılık uygulamalarının farklı biçimlerde ortaya çıktığını ve uygulandığını gösteren bulgulara rastlanmaktadır (Çarıkçı ve Arslan, 2010: 37). Yönetim alanyazınında da kayırmacılığın farklı türlerinden bahsedilmektedir (Sadozai vd., 2012; Özsemerci, 2003). Kayırmacılık; akrabalık ilişkisine dayandığında nepotizm, eş dost ilişkisine dayandığında kronizm, siyasal veya dinsel yandaşlığa dayandığında patronaj, iktidara ve iktidara yakın kişilere yapılan kayırmacılığa dayandığında ise klientelizm şeklinde ifade edilmektedir (Aközer, 2003: 16-17). Bunlara ek olarak Vanhanen (1999), çalışmasında nepotizmin genişletilmiş bir şekli olarak etnik nepotizmi kavramını incelemiştir. Çalışmada, daha çok sosyobiyolojik bir bakış açısıyla açıklanan ve evrim teorisi ile ilişkilendirilen etnik nepotizmin temeli; kişilerarası içsel bir uyuma ve akrabalık bağlarına dayandırılmakta ve kişiler arası ırk, millet, dil ve din uyumunun ayrımcılık üzerinde etkili olduğuna vurgu yapılmaktadır.

Adam kayırmacılık ya da diğer adıyla nepotizm kavramı Latince “nepot” (yeğen) sözcüğünden türetilmiştir (Abdalla vd., 1998: 555). Türk Dil Kurumu nepotizm kavramını, “akraba ve yakın arkadaşları kayırma” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2014). Webster’s International Dictionary nepotizmi; yeğeni veya diğer yakınları, söz konusu işi hak edebilecek özelliklerinden ziyade akrabalık ilişkilerinden dolayı mevki sahibi yapma uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Abdalla vd., 1998: 555). Bierman ve Fisher’e (1984: 634) göre ise nepotizm; yalnızca işletme sahipleriyle olan ilişkilerine bakılarak, nitelsiz çalışanların işe alınması veya terfi ettirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Nepotizm uygulamalarında; bir bireyin işletmede istihdam edilmesinde veya terfi ettirilmesinde becerisi, kabiliyeti, başarısı, eğitimi gibi özellikleri

önemsenmemekte, sadece akrabalık ilişkilerine dayalı terfi ve işe alım söz konusu olmaktadır (İyiişleroğlu, 2006: 44). Bu bağlamda nepotizm uygulamalarının genel olarak mevcut çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceği düşünülmektedir. Nepotizm uygulamalarının işletmelerde; çalışanların adalet algısını azalttığı (Spranger vd., 2012: 156), çalışanların moralini olumsuz yönde etkilediği, aile içi çatışmalara neden olarak karar verme süreçlerini sekteye uğrattığı, aynı soyadı taşımayan yetenekli ve işletme açısından verimli olabilecek yöneticileri kaybettirdiği (Abdalla vd., 1998: 557), iş tatminini azalttığı (Asunakutlu ve Avcı, 2010: 105), işletmeye olan güveni zedelediği, iş stresini arttırdığı (Büte ve Tekarslan, 2010: 16) ve etnik karışıklıklara yol açtığı vurgulanmaktadır (Vanhanen, 1999: 66). Ayrıca nepotizm uygulamaları; çalışanların sadakatinin azalması, işletme içi ilişkilerin bozulması, koordinasyonun zayıflaması, işe olan bağlılığın azalması ayrıca işe devamsızlığın ve işgücü devir oranının artması gibi olumsuzluklara da neden olmaktadır (Araslı vd., 2006: 304).

Nepotizm genel anlamda olumsuz bir durumu çağırırsa da; bazı çalışmalarda nepotizmin olumlu etkilerinin olabileceği de araştırma konusu yapılmıştır (Ciulla, 2005: 154; Jaskiewicz vd., 2013: 121). Burada sözü edilen olumlu etkiler; nepotizm uygulamaları ile aile işletmelerinde kendini örgüte adanmış, sadık çalışanlar elde edilebileceği; işyerinde aile ortamını besleyerek diğer çalışanlar üzerinde de olumlu etkiler yaratabileceği, girişimcilik ruhunun sürdürüleceği ve aile bağlarını kuvvetlendirip aile üyeleri üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği şeklinde ifade edilmektedir (Abdalla vd., 1998: 555). Ayrıca, aile üyelerinin aynı işyerinde çalışması, aile üyelerinin profesyonel gelişime katkıda bulunup, birbirlerini destek olma ve güçlendirme anlamında da olumlu etkiler yaratabilmektedir (Jones vd., 2008: 20). İyiişleroğlu da, çalışmasında nepotizmin faydalarından bahsetmektedir. Yazara göre, nepotizm uygulamalarının aile işletmelerinde çalışan aile üyelerine birçok faydası vardır. Özellikle üst düzey yöneticilerin aile üyelerince atanması işletmelere fayda sağlamaktadır (İyiişleroğlu, 2006: 47). Benzer şekilde Abdalla vd. (1998: 556) de, nepotizmin avantajlarına vurgu yaparak; ucuz, sadık ve kendini işine adanmış işgücünü çekmek veya tutmak için iyi bir yol olduğunu ayrıca aile üyelerinin işletmeler için kolay ulaşılabilir kaynak olduğunu ifade etmektedirler (Wong ve Kleiner, 1994: 10). Vinton (1998: 298) ise çalışmasında nepotizmin hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğuna dikkat çekmektedir. Çalışmada; düşük işgören devir hızı yaratması, ihtiyaçların zamanında karşılanması, yapılan anlaşmalarda daha düzenli ilişkiler yaratması, anlaşılabilir iletişimi sağlaması nepotizmin olumlu etkileri olarak değerlendirilirken; yeteneksiz kişilerin yönetici olmasına sebebiyet vermesi, adaletsiz bir ödül sistemine yol açması ve profesyonel yöneticilerin işletmeye kazandırılmasını zorlaştırması da olumsuz etkileri olarak belirtilmektedir.

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

2.2. Örgütsel Adalet

Sosyal bilimcilere göre, adalet kavramı, bireylerin kişisel tatmini ve işletmelerin etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için temel bir ihtiyaçtır. Örgütsel faaliyetlerde, çalışanların değerlendirilmesinde, ödemelerde, sorunların giderilmesinde ve karar verme sürecinde işletmelerin adalet kavramını nasıl uyguladıkları önemli bir konudur. Bu bağlamda değerlendirildiğinde adalet kavramının işletmeler için öncelikli bir konu olması gerektiği ifade edilebilir (Greenberg, 1990: 399).

Örgütsel adalet algısı çalışanların işletme içinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığı konusundaki yargıları ile ortaya çıkmakta (Tetik, 2012: 240) ve adaletin işyerindeki rolünü tanımlamak için kullanılmaktadır (Moorman, 1991: 845). Adams'a (1965) göre; bireyler kendi girdi-çıktıları ile başkalarının girdi-çıkıtı oranlarını karşılaştırarak adalet algısına sahip olmaktadır. Buna göre, kişi harcadığı emeği ve karşılığında aldığı ücreti diğer çalışanların harcadıkları emek ve aldıkları ücret ile kıyaslamaktadır. Böylece kişi işletme ve bireyler ile olumlu veya olumsuz bir adalet algısına sahip olmakta ve bu yönde bir tutum geliştirmektedir. Eğer çalışanlar kendilerine adil davranıldığını hissederlerse işlerine, performanslarına ve yöneticilerine yönelik tutumları olumlu olmaktadır (Moorman, 1991: 845). Bununla birlikte çalışanların adalet algısının artması, onların daha sadık ve işletmeye daha bağlı olmalarını da sağlamaktadır (Araslı vd., 2006: 305).

Judge ve Colquitt (2004) yaptıkları çalışmada, örgütsel adaletin (prosedürel ve kişilerarası adalet) stres ve iş tatmini üzerinde güçlü derecede etkiye sahip olduğunu, ayrıca kişinin aile yaşantısını dahi etkileyebildiğini belirtmektedirler. Buna göre örgütsel adaletin azalması çalışan üzerinde stresin artmasına, iş tatminin azalmasına neden olmaktadır. Colquitt vd. (2001) de yaptıkları çalışmada, örgütsel adalet boyutları ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans ve güven arasında önemli derecede ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Yazarlara göre işletme içerisinde adalet kavramı olumlu yönde geliştikçe; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güven gibi unsurlar da aynı paralellikte gelişme göstermektedir. Farh vd.'ne (1997) göre ise, çalışanların işletmede uygulamaların adil olduğu yönündeki düşünceleri, onların örgütsel bağlılığına da olumlu yönde etki etmektedir. Yani çalışanların adalet algısının olumlu veya olumsuz olmasıyla ilişkili olarak, işletme veya iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin de etkilenebileceği söylenebilir.

Barnett ve Kellermans (2006), aile işletmelerinde çalışanların adalet algısını inceledikleri çalışmada; nepotizm uygulamalarının, çalışanların adalet algısı üzerinde bir takım etkilere sebep olduğunu belirtmektedirler. Buna göre aile üyesi olmayan çalışanların verimlilikleri ve davranışları; örgütsel destek, güven, örgütsel kimliğin benimsenmesi, performans-ücret karşılaştırması,

yönetici desteği ve yöneticiye güven gibi adalet boyutlarından etkilenmektedir. Çalışanlar işletmenin uygulamış olduğu insan kaynakları faaliyetlerine karşı bir algı geliştirmektedirler. Aile üyesi olan çalışanlarla kendi değerlerini karşılaştırmakta ve bir adalet algısına sahip olmaktadırlar. İnsan kaynakları uygulamaları aile üyelerinin egemen olduğu şekilde gerçekleştirildiği takdirde, diğer çalışanlar iş ile ilgili (konum ve üyelik) endişeye kapılmaktadırlar. Diğer taraftan işletme faaliyetleri ile ilgili bilgiler karar vericiler tarafından yeterli derecede çalışanlara aktarılıyor ise aile üyesi olmayan çalışanların adalet algısının olumlu olabileceği söylenilmektedir. Başka bir çalışmada Scandura (1999), liderlerin davranışlarının adalet algısı üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. İşletmede grup içerisinde bulunan (lider ile ilişkisi gelişmiş kişiler) çalışanlar liderin adaletli olduğunu düşünse de, grup içerisinde bulunmayan (lider ile ilişkisi iyi olmayan) çalışanlar liderlerinin onlara adil olmayan bir yaklaşımla davrandığını düşünmektedirler. Bu bilgiler kapsamında insan kaynakları uygulamalarının, lider desteğinin, ücret ve terfi dağılımlarının; çalışanların işletmeye karşı olumlu veya olumsuz bir adalet algısına sahip olmasında önemli etkisi olduğu söylenebilir.

3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alanyazın incelendiğinde; nepotizm ve örgütsel adalet kavramlarının ayrı ayrı sık incelenmesine rağmen kavramların birlikte incelendiği sınırlı sayıda çalışma olduğu ve özellikle nepotizm ile ilgili yapılmış çalışmaların büyük bir kısmının aile işletmeleri konusunda (İyişleroğlu, 2006; Özler vd., 2007; Asunakutlu ve Avcı, 2010; Büte ve Tekarlan, 2010; Keleş vd., 2011; Karacaoğlu ve Yörük, 2012) yoğunlaştığı görülmektedir. Bununla birlikte nepotizm ve örgütsel adalet kavramlarının konaklama işletmeleri çalışanları açısından incelendiği ve bu durumun aile işletmesi olarak faaliyet gösteren ve göstermeyen konaklama işletmeleri çalışanları açısından değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın belirtilen noktalara açıklık getireceği ve dolayısıyla alanyazındaki bu boşluğu doldurarak katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı; nepotizm ile örgütsel adalet algısı ilişkisini konaklama işletmeleri çalışanları açısından değerlendirmektir. Araştırmanın alt amacını ise; nepotizm ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin aile işletmesi olarak faaliyet gösteren ve göstermeyen konaklama işletmeleri çalışanları açısından kıyaslanması oluşturmaktadır. Belirlenen amaçlar doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotezler kurulmuştur.

H₁: Nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

H_{1a}: Aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmalarda; bir işletmeye, bireye, gruba, duruma ya da olguya ilişkin profilin ortaya konması tanımlayıcı; değişkenler arasındaki sebep-sonuç ilişkisinin ortaya konması ise açıklayıcı bir araştırma yapıldığını göstermektedir (Altunışık vd., 2010: 69-70). Bu araştırma, katılımcılara ve katılımcıların çalıştıkları işletmeye ilişkin özellikleri ortaya koyduğu için tanımlayıcı, nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi tespit ettiği için de açıklayıcı bir araştırma özelliği göstermektedir.

Araştırma evrenini Eskişehir il merkezinde bulunan konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada zamanın etkin kullanılabilmesi, uygulama yapmanın kolay olması ve maliyet unsurlarından dolayı araştırma alanı olarak Eskişehir ili seçilmiştir. Eskişehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre verilerin toplandığı tarihte Eskişehir il merkezinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli 23 adet konaklama işletmesi olduğu tespit edilmiştir. Konaklama işletmelerinde istihdam edilen çalışan sayılarına ait veriler İl Kültür Turizm Müdürlüğü'nde mevcut olmadığından, oda sayıları kullanılarak bu işletmelerdeki toplam çalışan sayısını belirleme yoluna gidilmiştir (Ağaoğlu'ndan aktaran Erdem, 2004). Bu bağlamda değerlendirildiğinde; araştırmaya dâhil edilen 23 adet konaklama işletmesinde, 1061 çalışan istihdam edildiği varsayılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş ve veriler araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlardan anket yoluyla toplanmıştır. Ural ve Kılıç'a (2011) göre; 0,05 anlamlılık düzeyinde 1061 evren büyüklüğü için yeterli örneklem sayısı 278 olarak belirlenmiştir. Ancak işletmelerin ya da çalışanların anket uygulamasına katılmayı kabul etmemesi ya da anketlerin hatalı veya eksik doldurulması gibi nedenlerde araştırma kapsamında kullanılabilir anket sayısı 190 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada verilerin toplanması için kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde, araştırmaya katılanların demografik ve çalıştıkları işletme ile ilgili bilgilerini belirlemeye yönelik ifadeler; ikinci bölümünde nepotizm, üçüncü bölümünde ise örgütsel adalet algısını belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket formundaki nepotizm ölçeğine yönelik bütün ifadeler 5'li likert ölçeğine göre (nepotizm ölçeği, 1= kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum; örgütsel adalet

ölçeği, 1=çok az, 5=büyük ölçüde) düzenlenmiştir. Araştırmada kullanılan nepotizm ölçeği Asunakutlu ve Avcı (2010) ve Büte ve Tekarslan'ın (2010) araştırmasında kullanılan ölçekten faydalanılarak hazırlanmıştır. Örgütsel adalet ölçeği ise Colquitt'in (2001) çalışmasında kullandığı ölçekten faydalanılarak hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Nepotizm ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0,96 olarak, örgütsel adalet algısı ölçeğinin ise 0,97 olarak bulunmuştur.

5. Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ait bilgiler yer almaktadır. Bunun yanında araştırmaya katılanların çalıştıkları işletme ile ilgili bilgilerine ilişkin bulgulara ve yapılan korelasyon analizi sonuçlarına da yer verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Özelliklere ve Çalışılan İşletmelere Ait Bulgular

		n	%			n	%
Cinsiyet	Kadın	96	50,5	İşletme Türü	Yıldızlı	123	64,7
	Erkek	94	49,5		Butik	67	35,3
Yaş	20 ve altı	14	7,4	Eğitim	İlköğretim	29	15,3
	21-25	88	46,3		Lise ve dengi	69	36,3
	26-30	31	16,3		Lisans	88	46,3
	31 ve üzeri	57	30,0		Lisansüstü	4	2,1
Pozisyon	Çalışan	149	78,4	Çalışma Süresi	1 yıldan az	47	24,7
	Şef	23	12,1		1-5 yıl	106	55,8
	Departman Müdürü Yrd.	6	3,2		6-10 yıl	26	13,7
	Departman Müdürü	12	6,3		10 yıldan fazla	11	5,8
Departman	Önbüro	17	8,9	Sektör Tecrübesi	1 yıldan az	21	11,1
	Yiyecek-İçecek	71	37,4		1-5 yıl	79	41,6
	Kat Hizmetleri	63	33,2		6-10 yıl	39	20,5
	Satış-Pazarlama	17	8,9		10 yıldan fazla	51	26,8
	Muhasebe	22	11,6				
Medeni Durum	Bekâr	111	58,4	Aile İşletmesi	Evet	48	25,3
	Evli	79	41,6		Hayır	142	74,7

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

Tablo 1’de araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ve çalıştıkları işletmeye ilişkin bulgularına yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların genel özellikleri incelendiğinde; %50,5’inin kadın, %49,5’inin erkek, %46,3’ünün 21-25 yaş aralığında, %78,4’ünün çalışan pozisyonun da olduğu, %37,4’ünün yiyecek-içecek departmanında çalıştığı görülmektedir. Buna ilaveten; %58,4 ünün bekâr, %46,3’ünün lisans eğitim düzeyine sahip olduğu, %55,8’inin çalışmakta oldukları işletmede 1-5 yıldır çalıştığı ve %41,6’sının 1-5 yıllık turizm sektörü tecrübesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %25,3’ü aile işletmelerinde, %74,7 aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen işletmelerde çalışmaktadırlar.

Tablo 2. Nepotizm ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	\bar{x}	s.s	Nepotizm	Örgütsel Adalet
Nepotizm	2,95	1,08	1	
Örgütsel Adalet	3,29	1,01	-0,593**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü)

Tablo 2’de aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki nepotizm ile örgütsel adalet ilişkisi sonuçları görülmektedir. Bu amaçla yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; nepotizm ve örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna sonuca göre, H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Aile İşletmesi Olarak Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerindeki Nepotizm ile Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	\bar{x}	s.s	Nepotizm	Örgütsel Adalet
Nepotizm	3,16	,97	1	
Örgütsel Adalet	3,26	,84	-,066	1

Aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki nepotizm ve örgütsel adalet algısına yönelik ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuca göre, H_{1a} hipotezi kabul edilememiştir.

Tablo 4: Aile İşletmesi Olarak Faaliyet Göstermeyen Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ile Örgütsel Adalet Algısına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	\bar{x}	s.s	Nepotizm	Örgütsel Adalet
Nepotizm	2,87	1,11	1	
Örgütsel Adalet	3,29	1,06	-,720**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü)

Aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna sonuca göre, H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

6. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki incelenmiş ve Eskişehir’de faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Uygulanan korelasyon analizi; konaklama işletmeleri çalışanlarının, nepotizm ile örgütsel adalet algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Nepotizm uygulamaları ile yeteneksiz kişilerin işe alınması, çalışanlara taraflı muamele yapılması, haksız terfilerin olması; diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Bundan dolayı işletme çalışanları adaletsiz bir yönetim anlayışının var olduğunu düşünmekte ve adalet algıları azalabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında; nepotizm uygulamalarının artmasıyla çalışanların adalet algısının azalması muhtemel görünmektedir. Araştırmanın bu sonucu alanyazında yapılmış bazı çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Karacaoğlu ve Yörük’ün (2012) bir aile işletmesi üzerinde uyguladıkları araştırma sonuçlarına göre, çalışanların nepotizm algısı arttıkça örgütsel adalet algıları azalmaktadır. Benzer şekilde Büte ve Tekarslan (2010) da çalışmalarında nepotizm uygulamalarının artmasıyla birlikte; çalışanların iş stresinin arttığı, iş tatmininin, işverene olan güveninin ve adalete olan inançlarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki negatif yönlü ilişki bulunması bu çalışma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir.

Nepotizm konusunda yapılan birçok çalışma aile işletmelerinde gerçekleştirilmiştir (Özler vd., 2007; Keleş vd., 2011; Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Aile işletmelerinde nepotizm uygulamaları genel olarak olumsuz etkilere sahip olmaktadır. Keleş vd.’nin (2011) yaptıkları çalışma da bu görüşü desteklemektedir. Yazarlara göre; aile işletmelerindeki nepotizm uygulamaları

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

örgütsel güveni azaltmaktadır. Bu araştırmada ise aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin anlamlı olmaması birçok çalışmayla farklılık göstermektedir. Bu durumun nedeni; diğer sektörlerle oranla turizm sektöründe ve konaklama işletmelerinde müşteri unsurunun ve buna bağlı olarak çalışan unsurunun öneminden kaynaklanıyor olabilir. Konaklama işletmelerinde hizmet kalitesini artırmak için müşteriler ile iyi iletişim kurabilen çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler turizm sektöründe uluslararası deneyimlere sahip çalışanlardan kişisel ayrımcılıklar, kayırmacılık ve nepotizm gibi uygulamalardan dolayı yararlanamamaktadır (Tosun, 2000: 621). Bu bağlamda düşünüldüğünde mevcut aile üyesi çalışanların yetersiz kalabileceği, eğitilmiş ve kalifiye çalışanlara ihtiyaç duyulabileceği ve dolayısıyla aile üyesi olmayan çalışanların da istihdam edilmesi gerekebilmektedir. Aile üyesi olmayan çalışanların bu işletmelerde daha fazla istihdam edilmesi işletmeleri nepotizm uygulamalarından uzaklaştırmakta ve böyle düşünüldüğünde bu sonucun çıkması anlamlı görünmektedir.

Winton'a (1998) göre nepotizm; hem aile işletmesi olarak faaliyet gösteren hem de aile işletmesi olmayan işletmelerde etkili olan bir insan kaynakları uygulamasıdır. Bu araştırmada aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesi sonucu bu ifadeyle paralellik göstermektedir. Araştırmaya dâhil olan otel işletmelerinin büyük bir çoğunluğu üç ve dört yıldızlıdır. Bu işletmelerde personel seçme, işe yerleştirme ve terfi gibi kurumsallaşmış derecede insan kaynakları uygulamaları etkinliğinin beş yıldızlı veya zincir işletmelere göre az olduğu söylenebilir. Bu durum da çalışanların işe alımında insan kaynaklarını verimli bir şekilde kullanabilecek yöntemlerden ziyade daha çok referans odaklı bir işe alım söz konusu olabileceğini düşündürmektedir. Bu noktalardan hareketle; aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde nepotizm uygulamalarının olabileceği ve dolayısıyla adaletsizlik algısının artabileceği yönünde bir sonuç çıkmış olabileceği düşünülmektedir.

Nepotizm uygulamalarının örgütsel adalet üzerindeki olumsuz etkisi sebebiyle işletmelerin bu konu üzerinde hassasiyetle durması gerekmektedir. Bu nedenle işletmelerin, nepotizm uygulamalarından kaçınması gerektiği çünkü bu uygulamaların çalışanları işletmeden uzaklaştırdığı ve kötü bir işletme kültürü yarattığı düşünülmektedir. Bu noktada bilhassa işletme sahiplerine ve üst düzey yöneticilere önemli roller düşmektedir. İşe alımlarda ve terfilerde aile üyelerinden ziyade hakeden çalışana fırsat verilmesinin; diğer çalışanlara da bu hakka sahip olduğunu göstermesi, adalet algısını ve sadakati artırması ve

yetenekli çalışanları işte tutmayı sağlaması anlamında önemli olduğu söylenebilir.

Notzke'ye (2004) göre, turizm sektörünün kabul gören bir sektör sahip olması; nepotizm, işe siyaset karıştırma gibi uygulamalardan kaçınılmasıyla mümkün olabilecektir. Sadece özel sektörde değil kamu kuruluşlarında da turizm ile ilgili planlamalarda ve düzenlemelerde nepotizm uygulamaları yapıldığı belirtilmektedir (Larsen vd., 2011: 482). Bu açıdan bakıldığında turizmin etkin gelişimi için özellikle insan kaynakları ile ilgili planlamalarda nepotizm gibi kayırmacılık ve yandaşlık uygulamalarından kaçınılması gerektiği söylenebilir. Bir işletmedeki nepotizm uygulamaları çalışanlara adaletsiz bir yönetim anlayışı olduğunu düşündürmekte; adaletsizlik de çalışan motivasyonu etkileyerek birçok olumsuz çıktıya neden olabilmektedir. Arye vd. (2002) de yaptıkları çalışmada bu görüşü destekleyici sonuçlara ulaşmışlardır. Yazarlara göre; örgütsel adalet ile iş tatmini, örgüte bağlılık, örgüte ve yöneticiye olan güven arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmakta ayrıca adaletsiz uygulamaların olduğu işletmelerde çalışanların işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Bu çalışma Eskişehir il merkezinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın daha geniş bir örneklem çerçevesinde de uygulanması anlamlı olabilir. Ayrıca nepotizm ve örgütsel adalet algısının farklı sektörlerde çalışan bireyler açısından nasıl farklılık gösterdiği karşılaştırılarak irdelenebilir. Aile üyesi olan ve olmayan kişilerin işe alma ve işten çıkarılma süreçleri ayrıntılı bir şekilde incelenebilir. İşletme içerisinde kaynak dağılımı, vekâlet süreci, aile üyesi olmayan çalışanların aile üyesi olan çalışanlara oranla yeterlilikleri (eğitim, tecrübe v.b.) gibi konular üzerine çalışmalar yapılabilir. Bunlardan farklı olarak aile üyelerinin işe alımında öncelik gösterilmesinin zararlarının yanında işletmelere ne gibi faydalar sağladığı da tartışılabilir. İlaveten üst düzey yöneticiler ve insan kaynakları yöneticilerinin bu iki kavrama yönelik algılarının belirlenmesi bundan sonra yapılacak olan araştırmalarda incelenebilecek konular olarak önerilebilir.

Not: Bu çalışma İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü tarafından düzenlenen 13. Geleneksel Turizm Panelinde bildiri olarak sunulmuştur.

7. Kaynakça

Abdalla, H., Maghrabi, A. S. ve Al-Dannagh, T. H. (1994). Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers. *International Journal of Manpower*, 15(1), 60-67.

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S. ve Raggad, B. G. (1998). Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism a Cross-Cultural Study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. L. Berkowitz (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology* (s. 267-299). New York: Academic Press.
- Aközer, M. (2003). Kamuoyu Gözüyle Kamuda Yolsuzluk. *Görüş Dergisi*, Aralık, 14-22.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Araslı, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The Effects of Nepotism on Human Resource Management. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.
- Araslı, H. ve Tümer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: a Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237-1250.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Barnett, T. ve Kellermanns, F. W. (2006). Are We Family and Are We Treated as Family? Nonfamily Employees' Perceptions of Justice in the Family Firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, November, 837-855.
- Bierman, L. ve Fisher, C. D. (1984). Antinepotism Rules Applied to Spouses: Business and Legal Viewpoints. *Labor Law Journal*, October, 634-642.
- Büte, M. (2011). Nepotizm, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Aile İşletmelerinde Bir Alan Araştırması. *19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Çanakkale.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010). Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Ciulla, J. B. (2005). In Praise of Nepotism? *Business Ethics Quarterly*, 15(1), 153-160.

- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: a Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: a Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Çarıkcı, İ. H. ve Arslan, E. T. (2010). Türk Yönetim Geleneğinde Kayırmacılığın Tarihi Seyri. R. Erdem (Ed.). Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık (s. 27-39). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erdem, B. (2004). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Planlamasının Yeri ve Önemi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(11), 5-54.
- Farh, J., Earley, P. C. ve Lin, Shu-Chi. (1997). Impetus for Action: a Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42, 421-444.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- İyişleroğlu, S. C. (2006). Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma. (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Jaskiewicz, P., Uhlenbruck, K., Balkin, D. B. ve Reay, T. (2013). Is Nepotism Good or Bad? Types of Nepotism and Implications for Knowledge Management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139.
- Jones, R. G., Stout, T., Harder, B., Levine, E., Levine, J. ve Sanchez, J. I. (2008). Personnel Psychology and Nepotism: Should We Support Anti-Nepotism Policies? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45(3), 17-20.
- Judge, T. A ve Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stres: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K. ve Bezirci, M. (2011). A Study on the Effects of Nepotism, Favoritism and Cronyism on Organizational Trust in the

Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

- Auditing Process in Family Businesses in Turkey. *International Business and Economics Research Journal*, 10(9), 9-16.
- Larsen, R. K., Calgaro, E. ve Thomalla, F. (2011). Governing Resilience Building in Thailand's Tourism-Dependent Coastal Communities: Conceptualising Stakeholder Agency in Social-Ecological Systems. *Global Environmental Change*, 21, 481-491.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Notzke, C. (2004). Indigenous Tourism Development in Southern Alberta, Canada: Tentative Engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 12(1), 29-54.
- Özler, H., Özler, D. E. ve Gümüştökin, G. E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437 -450.
- Özsemerci, K. (2003). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*. Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi 27, Ankara: Sayıştay Başkanlığı.
- Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., Marri, M. Y. K. ve Ramay, M. I. (2012). Impact of Favoritism, Nepotism and Cronyism on Job Satisfaction a Study from Public Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), 760-771.
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking Leader-Member Exchange: an Organizational Justice Perspective. *Leadership Quarterly*, 10(1), 25-40.
- Spranger, J. L., Colarelli, S. M., Dimotakis, N., Jacob, A. C. ve Arvey R. D. (2012). Effects of Kin Density Within Family-Owned Businesses. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119, 151-162.
- TDK (Türk Dil Kurumu), Erişim Tarihi: 21.04.2014.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5354eef4a9e126.89088020
- Tetik, S. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249.
- Tosun, C. (2000). Limits to Community Participation in the Tourism Development Process in Developing Countries. *Tourism Management*, 21, 613-633.
- Ural, A. ve Kılıç, B. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Wong, L. C. ve Kleiner. B. H. (1994). Nepotism. *WorkStudy*, 43(5), 10-12.
- Vanhanen, T. (1999). Domestic Ethnic Conflict and Ethnic Nepotism: a Comparative Alaysis. *Journal of Peace Research*, 36(1), 55-73.
- Vinton, K. L. (1998). Nepotism: an Interdisciplinary Model. *Family Business Review*, 11(4), 297-304.